Quels frais peuvent être pris en compte lors d'une expatriation temporaire ?

Réponse courte

Les frais pouvant être pris en charge lors d'une **expatriation temporaire** incluent les **frais de déplacement** (billets de transport pour le salarié et sa famille), les **frais de logement** (loyer, charges, frais d'agence, dépôt de garantie, éventuels frais de résiliation de bail au Luxembourg), les **indemnités de vie chère**, les **frais d'installation et de déménagement** (transport des effets personnels, frais administratifs), les **frais de scolarité** des enfants si l'enseignement public local n'est pas adapté, les **frais de retour anticipé** et les **assurances complémentaires** (santé, rapatriement, responsabilité civile).

Seuls les frais **directement liés à la mission à l'étranger**, justifiés par des pièces probantes et formalisés dans un **avenant au contrat de travail** ou une **lettre de mission**, peuvent être remboursés. Les remboursements doivent être conformes à la législation luxembourgeoise, **non discriminatoires** selon l'**article L.121-6 du Code du travail**, et clairement distingués des **avantages en nature imposables**.

Définition

L'**expatriation temporaire** correspond à la situation dans laquelle un salarié, lié par un **contrat de travail luxembourgeois**, est envoyé par son employeur pour exercer ses fonctions dans un autre pays pour une **durée déterminée**. Cette mobilité internationale implique la prise en charge de frais spécifiques, distincts de la rémunération habituelle, afin de compenser les coûts additionnels liés à la mission à l'étranger.

L'expatriation temporaire ne doit pas entraîner une **modification substantielle et durable** du contrat de travail initial. Elle se distingue du **détachement légal** (régi par le Titre IV du Code du travail) par la nature, la durée de la mission et le maintien du lien contractuel avec l'employeur luxembourgeois. Cette situation nécessite une **documentation contractuelle précise** pour encadrer les conditions de la mission et les frais remboursables.

Conditions d’exercice

La prise en charge des frais liés à l'expatriation temporaire doit être **formalisée par un avenant au contrat de travail** ou une **lettre de mission détaillée**. Ce document doit préciser la **durée de la mission**, le **lieu d'exercice**, les **modalités de retour**, ainsi que la **liste exhaustive des frais remboursables** avec leurs plafonds éventuels.

Seuls les frais **directement liés à l'exécution de la mission à l'étranger**, justifiés par des **pièces probantes originales**, peuvent être pris en compte. La **nature temporaire** de l'expatriation doit être clairement établie, et la mission ne doit pas constituer une modification permanente du contrat de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée, conformément à l'**article L.121-6 du Code du travail**. Toute politique de remboursement doit être appliquée de manière **objective et non discriminatoire** entre salariés placés dans des situations comparables.

Modalités pratiques

Les frais pris en charge lors d'une expatriation temporaire peuvent inclure :

Frais de déplacement : Billets d'avion, de train ou autres moyens de transport pour le salarié et, le cas échéant, sa famille, pour l'aller et le retour entre le Luxembourg et le pays d'accueil, ainsi que les **déplacements professionnels** sur place.

Frais de logement : Prise en charge totale ou partielle du **loyer, charges locatives, frais d'agence, dépôt de garantie**, et, dans certains cas, **frais de résiliation anticipée** du bail au Luxembourg. Les frais d'hôtel pour des séjours de courte durée.

Indemnités de vie chère : Allocation compensant la **différence de coût de la vie** entre le Luxembourg et le pays d'accueil, calculée sur la base d'**indices objectifs** (exemple : indices consulaires officiels).

Frais d'installation et de déménagement : Transport des **effets personnels**, frais d'installation, **frais administratifs** liés à l'obtention de titres de séjour, permis de travail ou formalités consulaires.

Frais de scolarité : Prise en charge des frais de scolarisation des enfants dans des **établissements équivalents** à ceux du Luxembourg, lorsque l'enseignement public local n'est pas accessible ou adapté.

Frais médicaux et assurances : Souscription à des **assurances santé complémentaires, rapatriement** ou responsabilité civile spécifiques à la mission à l'étranger, non couvertes par le régime luxembourgeois.

Pratiques et recommandations

Avant le départ, il est recommandé de définir une **politique d'expatriation détaillée**, précisant la liste des frais pris en charge, les **plafonds applicables**, les modalités de remboursement et les **obligations de justification**. Cette politique doit être **transparente et prévisible** pour limiter les risques de litiges.

Il convient de distinguer les **frais professionnels remboursables** des **avantages en nature**, ces derniers étant susceptibles d'être soumis à **cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu** au Luxembourg selon l'**article 95 de la LIR**.

Une attention particulière doit être portée à la **conformité fiscale** des remboursements avec la législation luxembourgeoise. Les remboursements de **frais réels et justifiés** ne sont généralement pas soumis aux retenues fiscales et sociales. Il est conseillé de consulter la **délégation du personnel**, conformément à l'**article L.414-3 du Code du travail**, lors de la mise en place d'une politique d'expatriation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - **Articles L.121-1 et suivants** (contrat de travail et modifications)
  - **Article L.121-6** (égalité de traitement et non-discrimination)
  - **Article L.414-3** (consultation de la délégation du personnel)
- **Dispositions fiscales** :
  - **Loi modifiée du 4 décembre 1967** concernant l'impôt sur le revenu (LIR), notamment **article 95** (revenus d'occupation salariée)
  - **Circulaire LIR n° 105/2 du 4 juin 2021** relative aux frais d'obtention des salariés
- **Jurisprudence luxembourgeoise** :
  - Seuls les frais effectivement engagés, justifiés et **nécessaires à l'exécution de la mission** peuvent être exonérés de cotisations sociales et d'impôt
  - Toute prise en charge **forfaitaire non justifiée** est susceptible d'être requalifiée en avantage en nature imposable

Il est impératif de **documenter précisément chaque dépense**, de conserver l'ensemble des **justificatifs originaux** et d'assurer la **traçabilité des remboursements** afin de garantir la conformité en cas de contrôle de l'**Inspection du travail et des mines** ou de l'**Administration des contributions directes**. Une veille régulière sur l'évolution du cadre légal est recommandée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.